

teorías económicas sobre el salario

• VICENTE PELLEGRINI

No hay en la actualidad ningún economista de nota para quien el problema del salario sea un problema definitivamente resuelto. Ni tampoco confía en ninguna teoría económica que por sí sola garantice una solución.

Un autor tan serio como Samuelson teme que los economistas teóricos se llamen a silencio debido a las dudas y a la inseguridad en que se hallan sumidos. (1)

Sin embargo, a pesar de las dificultades teóricas y prácticas, puede ser útil reseñar las diversas teorías, aún las que históricamente ya se han archivado definitivamente, pues es indudable que cada una de ellas significó en su tiempo una contribución hacia la solución, por

más que todavía no la poseamos definitivamente.

Pero como no podemos adentrarnos en los diversos matices con que cada una de las principales teorías ha sido tratada por diversos autores o escuelas nos ceñiremos a tres principales que son la Teoría del Salario Natural, la Teoría del Fondo de Salarios y la Teoría de la Productividad.

Esto ha de bastar para asegurarnos de que nos encontramos ante un problema complejo que los responsables en la búsqueda de soluciones concretas deben manejar con suma cautela.

A) TEORIA DEL SALARIO NATURAL

Esta teoría debida Adam Smith (1723-1790), a Anne Robert Jacques Barón de Turgot (1727-1781) y a David Ricardo

(1) P. SAMUELSON: "The impact on the Labor Union", New York, 1951, p. 312 (Citado por Manuel Pernaut Ardanaz, S. J., "Teoría Económica", vol. II, Caracas, 1958, p. 1091).

(1772-1823) responde a un doble influjo: la teoría de la Población de Malthus y el sentimiento vivo de la necesidad de que el salario debe asegurar un mínimo de subsistencia.

Para Ricardo hay dos precios del Salario: el precio natural y el precio de mercado. "El precio natural de la mano de obra es el precio necesario que permite a los trabajadores, uno con otro, subsistir y perpetuar su raza, sin incremento ni disminución". (2)

Pero naturalmente que la capacidad del trabajador para sostenerse a sí mismo y a su familia está dada no por la cantidad de dinero que pueda recibir sino por la cantidad de alimentos y productos necesarios que pueda adquirir. El precio de mercado de la mano de obra es lo que realmente se paga por ella, debido al juego natural de la oferta y demanda.

Cuando el precio de mercado de la mano de obra es mayor que el precio natural, la condición del trabajador mejora y puede criar una familia más numerosa. Pero eso mismo hace que por el aumento de población, al encarecerse los alimentos, el precio de mercado tienda a igualar o a ser menor que el precio natural y por consiguiente la fase siguiente será de miseria de los obreros.

Por lo tanto la teoría apunta a una consecuencia forzosa: jamás podrá elevarse el nivel de los trabajadores, a no ser que por algún medio se comprima la tendencia al crecimiento de la población.

Aún cuando Carlos Marx y Lasalle hicieron algunas críticas a esta teoría de-

ductiva sobre el salario, la dieron por válida en su carta al congreso obrero que se tuvo en Alemania en 1876, llamando *ley de bronce* de los salarios a la fórmula según la cual el salario medio de los obreros nunca puede superar lo indispensable para el sustento del obrero y una exigua descendencia. Como la condición de los obreros en esa época era miserable, la teoría del salario natural era la premisa cierta de las profecías de Carlos Marx sobre el ingente ejército industrial de reserva que en virtud de la ley de la oferta y demanda, tiende siempre a deprimir los salarios.

Los clásicos ingleses al deducir esta teoría, lo mismo que la teoría del fondo de salarios que expondremos luego, tuvieron en cuenta las ideas de Malthus y no valoraron en su realidad las posibilidades de la técnica capaz de aumentar la productividad no solamente en la industria, sino también en el agro.

No olvidemos que en las consideraciones sobre el salario natural tienen gran influjo las ideas de una filosofía naturalista, según la cual la vida económica se rige por normas que tienen el mismo valor que las leyes biológicas o físicas. En ese supuesto parece obvia la posición de Marx y Lasalle que miran no a buscar una solución imposible de hallar en una sociedad atada por tales leyes, sino en una ruptura total, en una revolución que sería la salida natural a la desesperación de las masas obreras condenadas eternamente a la miseria.

Los fundamentos económicos de la teoría del salario natural reposaban pues en dos consideraciones que la experiencia ha mostrado son falsas: una la de que el costo de producción consiste en lo necesari-

(2) DAVID RICARDO: "Principios de Economía Política y Tributación". Edición del Fondo de Cultura Económica, 1959, Cf., p. 71.

rio para mantener la fuerza de trabajo; otra en la filosofía naturalista aplicada a la actividad económica.

La realidad actual nos muestra la falsedad de ambas premisas. En el costo de producción no entra solamente lo necesario para mantener la fuerza de trabajo. El capital ha ido adquiriendo una importancia fundamental debido a la expansión de la técnica y los costos financieros tienen su lugar importante.

Las leyes económicas no someten enteramente al hombre, sino que éste en cuanto agente económico escapa en su obrar libre a toda norma de tipo naturalista o físico.

b) TEORIA DEL FONDO DE SALARIOS

John Stuart Mill (1806-1873) y Anne Robert Jacques Barón de Turgot (1727-1781), son tal vez los primeros que sostienen esta teoría basada en la limitación productiva de la tierra de donde debe salir el alimento para todos los hombres.

Expuesta con amplitud por Turgot su fundamento reside en la ley de la oferta y la demanda aplicada al mercado de trabajo.

Para ello se supone que lo destinado a salarios es una suma fija, determinada. Es la suma de capital circulante que queda luego de pagar las materias primas. Por lo tanto se lo puede considerar como un Fondo de Salarios que es fijo por varias razones. Una de ellas es el progreso técnico que exige mayores capitales fijos y por lo tanto siempre habrá una tendencia a mantener el mismo fondo de salarios; otra es que el Fondo de Salarios no es otra cosa que lo necesario para

la subsistencia. El salario medio estará dado por la fórmula: *Fondo de Salarios*.

Cantidad de Obreros

Si por un proceso artificial, por ejemplo una ley del Estado, se aumenta el salario, los obreros en un primer tiempo traerán más hijos al mundo y, por lo tanto al aumentarse la cantidad de obreros el salario medio tenderá a bajar. De cualquier modo la población obrera tiende a crecer, de manera que los aumentos de capital solamente podrán equilibrar a los aumentos de población.

El punto débil de la teoría consiste en si realmente es posible determinar de antemano el Fondo de Salarios. Si la actividad económica exige que de antemano se fije el Fondo de Salarios, a los obreros les convendría que los patrones fuesen cada vez más ricos, pues de ese modo tendrían a su disposición un fondo mayor de salarios y por lo tanto mayores ingresos como salario medio. Los salarios no dependen tanto de un fondo preestablecido de salarios, sino de la demanda de bienes que está en estrecha relación con las posibilidades de producción. La práctica moderna condujo al uso del crédito para aumentar las inversiones y para multiplicar los efectos de un aumento de demanda.

Pero la teoría contiene una gran verdad, que hay que tener en cuenta en los países en desarrollo y es que no pueden incrementarse los salarios sino en la medida en que aumente la productividad y en la medida en que crezca el capital productivo.

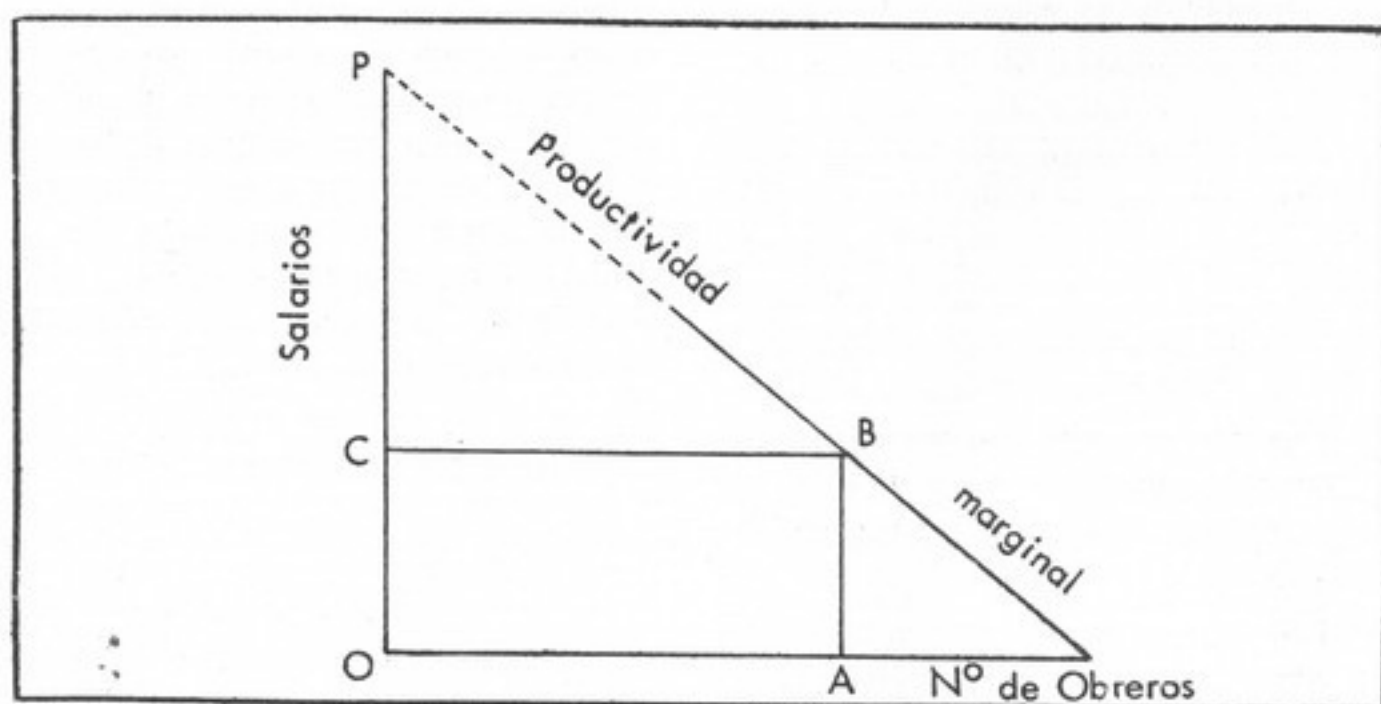
c) TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD

Paul Leroy-Beaulieu, en su obra *Essai sur la répartition des richesses*, editada en París en 1881 expone la teoría de

que el salario depende de la utilidad obtenida por quienes pagan el salario y por consiguiente el aumento de la productividad es el mejor medio de aumentar los salarios. León Walras y con él la escuela psicológica de Viena aplican el marginalismo y la teoría de la utilidad al problema de los salarios llegando a proponer en 1897 la solución de una razonable intervención del Estado para hacer desaparecer las empresas que buscan disminuir los salarios en beneficio de las empresas que procuran un aumento de salarios.

En teoría el empresario está dispuesto a pagar el salario que paga por el último

obrero contratado. El monto de ese salario podrá extenderse hasta el punto en que el salario corta a la curva de productividad marginal. Como el salario que se paga al último obrero contratado es, por hipótesis, el que se paga a todos los obreros, y representa también el salario medio, la curva de salarios será una recta horizontal. La explicación gráfica la tenemos en el cuadro siguiente donde se observa la curva de productividad marginal que es decreciente a medida que se contratan más obreros. El salario nunca podrá sobrepasar el punto C, ya que a ese nivel se encuentra la coincidencia entre la productividad y el salario.



La suma total de salarios pagados está dada por la superficie OABC. La diferencia entre la superficie OABC y la superficie OABP, o sea entre la productividad total y los salarios pagados, o sea el área CBP es lo que constituye el monto de lo que queda para pagar intereses

beneficios, materias primas y toda otra remuneración que no sea la remuneración del trabajo.

En el mismo gráfico podemos apreciar que si bien en condiciones normales el empresario no estará dispuesto a contratar más obreros que OA, al me-

nos por ese mismo salario, sin embargo si los márgenes de la productividad son amplios puede incluso sobrepasar OA, aunque la productividad de los obreros contratados más allá de AO sea menor que el salario recibido. Pero ello no es lo usual.

La teoría nada nos dice sobre el margen de retribución de cada factor. O sea que el problema de la repartición del producto subsiste también en esta teoría.

Por lo tanto un aumento de salarios se podría lograr:

- a) por un aumento del salario a costa de una disminución de la retribución a otros factores. O sea que aumentaría la superficie OABC y disminuiría la superficie CBP.
- b) por un aumento de precios de los productos fabricados, con lo cual sin variar las proporciones, se obtendría mayores salarios.
- c) por un aumento de la productividad, sea debida a mayor eficiencia de los obreros, sea a mayor eficiencia del capital, sea por otros factores como la inventiva, organización, etc.

Veamos cada una de estas hipótesis.

- a) *Aumento de salarios y disminución de la retribución a otros factores.*

Difícilmente se conseguirá que ello se efectúe espontáneamente. Debemos presuponer que cada uno de los factores desea obtener el máximo de beneficio. Las excepciones, en el caso por ejemplo de empresarios que poseen un alto sentido social, no constituyen por cierto una norma. Además, teóricamente debemos suponer que el fenómeno no se va a dar. De ahí que sin una intervención exóge-

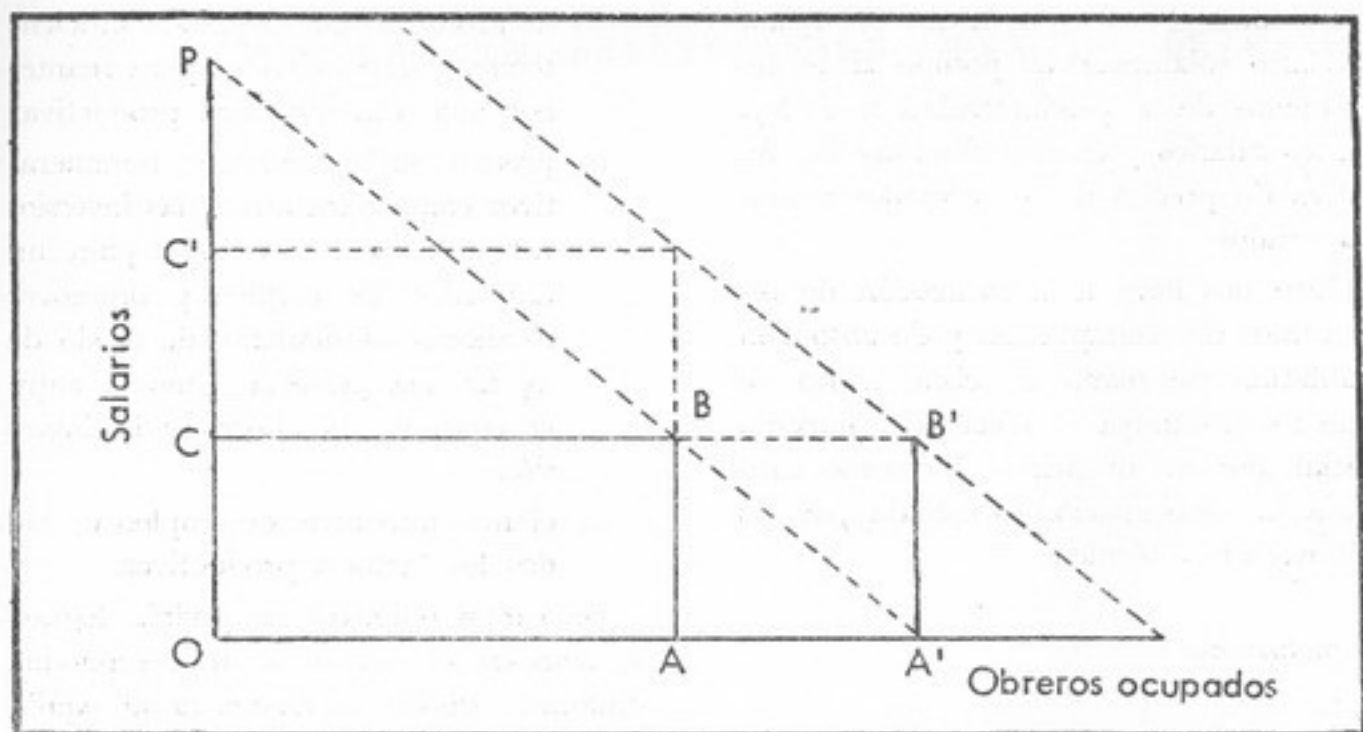
na, como sería la intervención del alguna autoridad social, la hipótesis no se verificara en la realidad.

Sin embargo debemos reconocer que a partir de fines del siglo pasado las intervenciones de una autoridad social —por las leyes del Estado o por los convenios de trabajo debido a la intervención cada vez más eficiente del Sindicato en las relaciones laborales— se han modificado los porcentajes de participación de los factores productivos en la distribución del producto.

Pero este expediente choca contra una dificultad que consiste en que, según la situación concreta de cada sociedad económica, teniendo en cuenta la vitalidad económica de cada país o región, las presiones de abajo hacia arriba no pueden ser tan fuertes que destruyan el interés por la inversión productiva o destruyan el espíritu de iniciativa en la empresa. Eso no puede ser determinado por la teoría. Es la economía aplicada la que debe buscar la fórmula más adecuada para cada situación.

- a) *Aumentos de precios*

En la hipótesis de que el salario se mantenga constante el aumento de precios se traduciría en un aumento del nivel de empleo. O sea que habría más obreros empleados como puede verse en el gráfico que sigue. Sin embargo esa hipótesis de salarios constantes sería válida en el caso de que el aumento de precios se diese en los productos de una sola empresa o en una sola línea de productos. Porque si el aumento de precios es general, los obreros no se contentarán con seguir con el mismo salario.



O sea que en lugar de producirse el fenómeno de aumento de la ocupación de OA hasta OA', se producirá un aumento del salario de OC hasta OC'.

En la práctica la consideración expuesta se llama carrera de salarios y precios.

c) Aumento de productividad

El aumento de productividad puede provenir de dos factores: de la mayor eficiencia del trabajo o de la mayor eficiencia del capital. En ambos casos puede jugar un papel importante la inventiva y el espíritu de iniciativa.

Si se trata de una mayor eficiencia del trabajo, la mayor productividad puede concretarse fácilmente en un aumento de salarios. Generalmente el trabajo nunca llegará a percibir todo lo que corresponde al aumento de productividad, ya que los otros factores también reclamarán su parte. Pero la mayor productivi-

dad del trabajo podría conducir a una disminución del empleo si no hay un aumento de demanda de bienes correlativa, lo cual podría suceder si los aumentos de salarios no se encauzan hacia una mayor demanda.

En cambio las innovaciones de la técnica plantean un problema más complejo. En efecto las innovaciones técnicas suponen una mayor productividad del capital y por lo tanto una disminución de la intervención del factor trabajo. De lo contrario, de mantenerse el mismo nivel de trabajo podría no resultar compensatorio el uso de nuevas técnicas.

Sin embargo a largo plazo la desocupación debida a la introducción de nuevas técnicas, termina en un aumento del empleo previo un cambio de ocupación y una adaptación por parte de los desplazados. Se observa también un aumento del sector terciario a medida que la técnica avanza, incrementando la pro-

ductividad. Pero el aumento del sector terciario solamente es posible si el incremento de la productividad se refleja en los salarios y en una disminución relativa de precios de los artículos manufacturados.

Esto nos lleva a la formación de organismos de readaptación y de absorción paulatina de mano de obra, a fin de que se disminuya el efecto del impacto social que en un primer momento causaría la desocupación originada por las innovaciones técnicas.

Conclusiones

La teoría de la productividad parece que da los elementos indispensables para una solución equitativa. Pero al mismo tiempo deben tenerse en cuenta los elementos y motivaciones sociales que impulsan a la teoría económica moderna al logro del pleno empleo de todos los factores productivos como el mejor medio de lograr un desarrollo económico y un progreso social.

La actividad económica debe lograr pues, a través de una armónica programación y una justa distribución del producto social, un sistema de precios y salarios que logre los siguientes objetivos:

- a) un salario digno que proporcione una capacidad adquisitiva capaz

de promover una demanda suficientemente amplia como para mantener una alta dinámica productiva;

- b) precios suficientemente remunerativos como para atraer las inversiones de capital necesarias para un alto nivel de empleo y promover el ahorro consiguiente de modo de lograr una perfecta armonía entre el consumo, el ahorro y la inversión;
- c) el más alto nivel de empleo de todos los factores productivos.

Pero estos objetivos no podrán lograrse sino en el marco de una economía dinámica, donde la tendencia al equilibrio sea la nota dominante, sin caer en la ilusión de querer alcanzar el equilibrio perfecto, pero evitando los graves desequilibrios que provienen de un injusto sistema de salarios y precios. ♦

(1) HUMBERTO PODETTI: "Las Contingencias Sociales Protegidas en el Orden Jurídico Argentino". Gaceta del Trabajo, Noviembre de 1962 y separata de Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1962.
BIBLIOGRAFIA SUMARIA

DAVID RICARDO: *Principios de Economía Política y Tributación*, 1959, Edición del Fondo de Cultura Económica, 332 p.

ROBERT MOSSE: *Les Salaires*, París, 1952, 324 p.

JOSEPH A. SCHUMPETER: *History of Economic Analysis*, 1954, New York, XXV - 1260 p.

HENRY NOYELLE: *La Repartición*, pp. 761-978 en *Traité d'Economie Politique*, dir. Louis Baudin, París, 1957, tomo II.

RAYMOND BARRE: *Economía Política*, Barcelona, 1959, tomo I, 587 p.

salario mínimo vital móvil

• RAMON DORREGO

Todos somos testigos de la recesión económica sufrida por la Argentina y con mayor o menor acierto valoramos sus incidencias sociales; pero, es cierto, que no todos la hemos sufrido de la misma manera ni con igual intensidad. Hay quienes juzgan que además de posibilitar una salida económica ha servido simultáneamente para el enriquecimiento de algunos, muy pocos; sin embargo, no entraremos a abrir juicio al respecto.

A nadie escapa tampoco, que la crisis se ha dejado sentir especialmente sobre determinados sectores de nuestra comunidad, especialmente los que pueden ofrecer menos resistencia a una situación semejante como son los sectores pasivos —por ejemplo los jubilados— determinadas industrias, trabajadores con

salarios básicos ya insuficientes y otros.

Es conveniente hacer notar que el problema salarial al estar relacionado intrínsecamente con el dinamismo de la economía general, queda en gran parte sujeto a las variantes de aquel dinamismo. Los trabajadores perciben la existencia de la crisis siempre, posteriormente a su iniciación, y a través de la relación que existe entre sus salarios y el costo de la vida. La insuficiencia de su salario se manifiesta a través de ese proceso dinámico, perfectamente comprobable, diríamos más, claramente previsible y en ciertas ocasiones detectable hasta en la rapidez de su ritmo; ritmo a veces tan veloz en el proceso de deterioro, que en cierta manera anula las posibilidades de reacción, destruyendo no solamente la

capacidad adquisitiva del salario, sino al poder sindical que podía servir de freno a dicho proceso. Y estas han sido las características de la crisis vivida por un elevado porcentaje de trabajadores de todos los sectores.

Era natural que surgiera entre ellos la necesidad de asegurar de alguna manera lo suficiente para vivir, que en la presente coyuntura histórica y dentro de la actual organización económica, se expresa en términos de salario. El salario mínimo vital móvil se convierte así en una auténtica bandera reivindicatoria con prioridad uno.

LA DOCTRINA DE LA IGLESIA SOBRE EL SALARIO

La cuestión del salario es una de aquellas en que los Papas han intervenido con mayor frecuencia. Es preciso notar que desde León XIII la noción del salario ha evolucionado considerablemente y se ha dado un desplazamiento en el punto de aplicación de las enseñanzas pontificias.

En un primer estadio el salario representaba la remuneración del TRABAJADOR. Posteriormente la tendencia ha sido a substituir la noción del salario como remuneración del trabajo, por la de: remuneración del TRABAJADOR, abriendo la vía a una consideración del hombre, allí donde antes no se veía sino un productor.

En la actualidad la evolución económica conduce a considerar el salario como una participación de la renta nacional de un miembro activo de la comunidad.

Así, León XIII reclamó un salario considerando al hombre, que es el obre-

ro, sin entrar en otros aspectos del problema:

"Que el patrón y el obrero hagan todos los convenios que les plazca, que se pongan de acuerdo principalmente respecto al salario. Por encima de su libre voluntad hay una ley de justicia natural más elevada y antigua, a saber que el salario sobrio y honrado. Si constreñido por la necesidad o empujado por el temor de un mal mayor, el obrero acepta condiciones duras que por lo demás no puede rehusar, oferta de trabajo, este obrero sufre una violencia contra la cual la justicia protesta" (Rerum Novarum).

En esa época era lo más urgente y el Papa responde a esa problemática.

Pío XI, fundándose en el carácter individual y social del trabajo humano señalará tres puntos que deben tenerse en cuenta para regir y determinar los salarios:

- 1) "En primer lugar, hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia".
- 2) "Para determinarse la cuantía del salario deben así mismo tenerse presente las condiciones de la empresa y del empresario: sería injusto pedir salarios desmedidos, que la empresa, sin grave ruina propia, y consiguientemente de los obreros, no pudiera soportar".
- 3) "Finalmente, la cuantía del salario debe atemperarse al bien público económico (Quadragesimo Anno)".

Con Pío XII, que hace suyas las enseñanzas de los Papas anteriores, la cuestión de los salarios se abre a las perspectivas de la economía nacional:

"Jefes de empresa y obreros no son antagonistas inconciliables. Son cooperadores de una obra común. Por decirlo así comen a una misma mesa ya que, al final de cuentas, viven del beneficio neto y global de la economía nacional. Cada uno percibe su renta, y bajo este aspecto sus relaciones mutuas de ningún modo ponen a los unos al servicio de los otros. Percibir su renta es un patrimonio de la dignidad personal de todo aquel que bajo una u otra forma, en tanto patrón u obrero, presta su concurso productivo al rendimiento de la economía nacional. En el balance de la industria privada la suma de los salarios puede figurar a título de gastos del empleador. Pero, en la economía nacional no hay sino una clase de gastos, que consiste en los bienes materiales utilizados en función de la producción nacional". (UNIAPAC, 7. VII. 1949).

Esta consideración más amplia, al abordar el problema de una manera distinta, de ninguna forma hace caducas las enseñanzas de León XIII y de Pío XI, sobre el salario mínimo, familiar, etc. Además creemos importante hacer notar que el salario de que hablan los Papas es siempre considerado como *poder adquisitivo*, dado que hablan del salario de acuerdo con las necesidades del trabajador y su familia.

Finalmente, Juan XXIII, dará al salario una apertura al nivel de la economía universal, introduciendo simultá-

neamente una insinuación a la relación con la productividad del mismo.

"Esto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal, que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares; pero, exige además que al determinar la retribución se mire a su efectiva aportación a la producción y a las buenas condiciones económicas de la empresa, a las exigencias del bien común de las respectivas comunidades políticas, particularmente por lo que toca a las repercusiones sobre el empleo total de las fuerzas laborales de toda la nación, así como también a las exigencias del bien común universal o sea de las comunidades internacionales de diversa naturaleza y amplitud" (Mater et Magistra).

Juan XXIII agregará de inmediato un párrafo que manifiesta su conocimiento de la diversidad de las situaciones y su prudencial visión de las mismas.

"Claro está que los criterios arriba expuestos valen siempre y en todas partes; pero el grado en el cual se aplican a los casos concretos no se puede determinar sino respecto a la cantidad y en calidad, puede variar y de hecho varía de nación a nación y dentro de una misma nación, de un tiempo a otro" (Mater et Magistra).

Conviene además dejar bien precisado que la doctrina social de la Iglesia al señalar que el régimen del salariado no es en sí injusto, de ninguna manera defiende que ese sea el mejor ni el único

medio de distribuir la riqueza entre los hombres. Y en el contexto concreto de la actual economía capitalista Juan XXIII resumiendo la doctrina de los Papas dirá:

"No es posible determinar en sus detalles las estructuras de un sistema económico que responda mejor a la dignidad de los hombres y sean más idóneas para desarrollar en ellos el sentido de responsabilidad. Sin embargo, nuestro predecesor Pío XII traza oportunamente esta directiva: "La pequeña y la media propiedad, en la agricultura, en las artes y oficios, en el comercio y la industria, deben ser garantizadas y promovidas asegurándoles las ventajas de la organización grande, mediante uniones cooperativas; mientras que en las grandes organizaciones debe ofrecerse la posibilidad de moderar el contrato de trabajo con el contrato de sociedad" (Mater et Magistra).

EL PROYECTO DEL PODER EJECUTIVO

Fue elevado al Congreso con a firma del Presidente Illia y el Ministro Solá, como resultado del trabajo de la Comisión Asesora creada por el Decreto N° 1199.

Nuestro juicio general sobre el mismo, sin entrar a considerar su oportunidad es el siguiente: se adecúa al Convenio N° 26 de la O.I.T., ratificado por la Ley de la Nación; legisla sobre el precepto constitucional señalado en el Artículo 14 Bis; posee la suficiente flexibilidad para considerar las complejas situaciones que el problema salarial tiene en nuestro país debido a la inconexa y dispar es-

tructura económico y jurídica que posee; respeta la representación tripartita: gobierno, trabajadores y empresarios, dando marco legal a una cierta forma de consejo económico-social, de cuyo funcionamiento se pueden seguir muy ricas experiencias para el futuro.

Nos parece necesario acotar algunas observaciones: se excluye la familia como factor integrante del salario mínimo vital; se condiciona el contenido del salario mínimo vital al contenido del costo de la vida que creemos no coinciden; parecieran quedar excluidos los trabajadores a domicilio y otros, deja supe- ditados a la influencia del Consejo Nacional de Salario Mínimo los dos regímenes rurales que han funcionado correctamente; excluye de hecho a los administrativos provinciales y municipales.

Deja dudosos ciertos aspectos: los agentes del estado nacional, sometidos al derecho administrativo y no al laboral, que dependen de una decisión unilateral del Estado a través del régimen presupuestario, ¿cómo armonizan su régimen con una decisión del Consejo?; si el organismo de fijación es el Consejo y tal decisión entra en vigencia al mes siguiente de su publicación por tres días en el Boletín Oficial, ¿basta tal decisión para su publicación o requiere una confirmación del Ministerio respectivo en última instancia podría frenar y no dar curso a la publicación?; si el poder de fijación del salario mínimo es absoluto e inapelable ¿cómo se armonizaría con la facultad del Poder Ejecutivo de velar por el bien común, especialmente en una medida que puede afectar tan profundamente la vida social y económica?; este problema nos parece ligado íntimamente al funciona-

miento interno del Consejo sobre cuyo funcionamiento nada se dice y del que deberán emanar decisiones ciertamente de profunda trascendencia, como ser sistema de votación, arbitraje en caso de empate, facultad de declarar excepciones si hay acuerdo de las partes interesadas, etc.; aunque opinamos que no sucederá, el Gobierno como en otros casos se reserva nombrar de oficio a los representantes de empleadores y trabajadores, con lo que en un momento se podría imponer, dado que es un instrumento político, no el sentir de los sectores interesados, sino el del gobierno.

Algunos elementos que pudieran destinarse a perfeccionar el proyecto podrían ser:

Los fondos recaudados ser utilizados para la creación del aparato técnico propio y los ingresos subsiguientes destinados a un fondo de compensación para créditos destinados en circunstancias especiales a industrias que sufran los efectos de situaciones económicas difíciles que no podrían afrontar los mínimos fijados por el Congreso, así como ser invertidos en la promoción de la vivienda.

Por un artículo transitorio, crear una Comisión exclusivamente técnica destinada a expedirse en 30 días sobre la Reglamentación de la Ley, formada por técnicos designados por alguna Facultad de Derecho, alguna Facultad de Economía, alguna Facultad de Sociología, con técnicos nombrados por el sector gubernamental, el sector empresarial y el sector trabajador.

Dar al Consejo una mayor garantía en el cumplimiento de su función je-

rarquizando su presidencia, tal vez, exigiendo una calidad semejante a la que se suele exigir para los nombramientos de la justicia, con aprobación del senado e inamovilidad.

Elevar el porcentaje del quince por ciento que determina la movilidad, en base a un estudio técnico del proceso real de movimiento de dichos índices.

Pensamos, en síntesis, que las presiones existentes no deberían distorsionar el proceso.

Pensamos en definitiva que el actual proyecto debiera ser madurado más, con el aporte de técnicos y expertos, de suerte que no pierda el carácter de ley que tiene para transformarse en una ley reglamentarista, y por otro, que se prevea una reglamentación ya de acuerdo con el espíritu del legislador.

UNA POLITICA SALARIAL COHERENTE

Señalábamos que, el problema del salario mínimo vital móvil suele aflorar como objeto de reivindicaciones entre los trabajadores, en estrecha relación con la pérdida del valor adquisitivo de los salarios en amplios sectores laborales, especialmente de los sectores industriales. Coincide también con la tendencia a solicitar precios máximos para los artículos de primera necesidad. A su vez, en la medida que aumenta el número de trabajadores afectados a un salario insuficiente, acrece el sentido de solidaridad y se van creando las condiciones ambientales para solicitar su implantación o para exigir que los instrumentos legales

destinados a reactualizarlos se pongan en funcionamiento. Cuando esta real necesidad es resultado de condiciones económicas generales que afectan simultáneamente al sector empresarial, la resistencia de éste sector se hace más notable o a su implantación o al funcionamiento del instrumento legal destinado a la actualización de los salarios mínimos.

Está suficientemente probado que la situación de debilitamiento económico de las empresas que provoca procesos de desocupación es un factor muy importante del debilitamiento del poder sindical. Los sindicatos no pueden mantener los anteriores niveles de salarios y se ven obligados a aceptar porcentuales inferiores a los de convenios anteriores.

Ante una situación económica desfavorable y la imposibilidad de obtener mejores o iguales condiciones salariales por parte de los sindicatos de trabajadores, aumenta la necesidad de buscar una garantía para aquellos sectores que sufren más la tendencia a una baja de los salarios, hasta resultar insuficientes para afrontar las necesidades vitales del trabajador y su familia.

Así, el normal régimen de convenciones colectivas se vuelve, debido a los condicionamientos externos de tipo económico, prácticamente ineficaz para resolver esta situación, que al superar los límites de posibilidad económica de amplios grupos de empresas, hace que las miradas de los trabajadores se vuelvan en búsqueda de seguridad fuera de los límites normales de solución. Aparecerá en esas circunstancias, un nuevo destinatario de la presión sindical que será el gobierno, dado que los trabajadores y sus dirigentes tienen conciencia que el valor de los salarios en la dinámica de la eco-

nomía de las naciones modernas, depende en gran parte de la política de salarios que propicie, auspicie o determine el poder público directa o indirectamente a través de su política económica y financiera.

Por qué esa insistencia de los trabajadores en querer tener la garantía de un salario suficiente, en contradicción con el aparente desinterés por las causas mismas como sería la política económica? Creemos que responde a una realidad: "su economía es su salario". Para los trabajadores en general la economía globalmente considerada o las grandes decisiones financieras, aunque tengan una positiva y real eficacia sobre ellos, no las sienten como destinadas a favorecerlos. Están ausentes en dichas decisiones y su capacidad de percepción llega solo a través de esa medida económica que es su remuneración. Nadie podrá negar que esa postura es resultado, no pocas veces, de una lamentable política económica cuyas consecuencias han tenido que sobrellevar más duramente los sectores laborales en general. Por eso tienden nuevamente a buscar en la ley la garantía que no encuentran en los otros dispositivos destinados a resolver la problemática salarial. Se sienten defendidos por la ley, no por los funcionarios. La presencia de un determinado gobernante o funcionario es algo circunstancial, aunque sea afecto de una política salarial favorable a los trabajadores. La ley aún con sus errores o defectos es permanente, y es en verdad expresión de una garantía de posible justicia.

Aproximémonos a nuestra coyuntura.

Es dable observar actualmente el clima de inseguridad que caracteriza los ambientes de trabajo argentinos debido

a la desocupación y a la disminución del poder adquisitivo de los salarios. Su desaparición, juzgamos, no sólo está sujeta a determinadas medidas económicas sino que dependerá de una sana política de pleno empleo coordinada con una coherente política salarial.

No escapa a nuestro criterio, la dificultad que representa enunciar una política salarial que tiene que estar entroncada con una política económica y financiera. Ni tampoco, que una vez enunciadas o marcadas las líneas fundamentales de la misma, será objeto naturalmente, de un exigente análisis por parte de los trabajadores y empleadores; consecuentemente, los intereses en juego alrededor de una tal decisión la someterán a críticas y presiones no siempre brotadas del desinterés y de una clara visión del bien común.

Por eso intentamos sucintamente señalar algunas líneas que creemos pueden ser útiles para ubicar en un contexto total el problema actual del salario mínimo vital móvil.

Ante todo, parece conveniente señalar, que una política de salarios solamente puede tener coherencia dentro de un plan económico-financiero. La relación es directa. Lo económico puro no se da. Por eso hablar de lo socio-económico es coherente. Para la Argentina, tender las líneas de una política salarial de intenciones electoralistas o simplemente demagógicas sería simplemente buscar mantener el país sin salida ni económica ni social. Tratar de ser fieles a una programática política partidista, sin buscar una sincera programática de bien común, puede en esta materia, ser una rémora para la verdadera paz social, y consiguientemente para el mismo desarrollo económico.

Tanto el factor económico, como el factor humano deben simultáneamente dar la pauta de la coherencia de una política salarial.

Señalada esa primera y necesaria armonía, que queremos llamar extrínseca, entre el plan económico y la política salarial, debería tenerse en cuenta y con mucha claridad, que lo económico no debe ser determinante en lo social, de suerte que a un determinado plan económico se le adapte posterior y circunstancialmente un plan social —lo que incluye necesariamente un plan sobre salarios—, sino que simultáneamente tendría que llevar en sí integrada armónicamente una política de salarios. (*)

A esta coherencia extrínseca deberá corresponder una coherencia intrínseca, es decir, una política que tenga por objeto armonizar los diversos factores que hacen o componen el régimen salarial en sí.

Deberá tener en cuenta la redistribución de la renta nacional asignando al trabajo el porcentaje correspondiente al aporte que hace a la riqueza de la nación.

Deberá armonizar los niveles de salarios según los sectores productivos: primario, manufacturero, servicios; pues, a nadie escapa que por diversas razones algunos han adquirido situaciones de privilegio en detrimento de otros, entre los mismos trabajadores.

Pareciera importante tener presente que la problemática salarial no vaya a quedar al arbitrio de la política particular de una empresa o de un sector de empresas poderosas, que suelen discrepar, y no pocas veces fuertemente, del criterio de las medianas y pequeñas.

La situación concreta de la Argentina,

invita a considerar con detenimiento un cuarto factor cual es el desequilibrio entre el sector industrial y el sector agrícola-ganadero.

No pueden dejar de ser consideradas, las prerrogativas de determinados grupos de gremios (apoyados no pocas veces por los empresarios correspondientes) frente a otros menos afortunados en la posesión de medios de presión como para obtener mejores condiciones salariales; y tal vez, convenga señalar aquí las prerrogativas nacidas del origen de los capitales (sería el caso de las empresas unidas a fuertes trust internacionales) o de las industrias básicas que por determinadas condiciones de urgencia se hacen de privilegios a costa del esfuerzo de los trabajadores de otras industrias dejadas al margen de determinadas prioridades económicas.

Una política salarial coherente está exigiendo con urgencia la modernización de los instrumentos técnicos que una tal política necesita para operar simultáneamente con un proceso de desarrollo económico; no solamente, la modernización de los inadecuados, sino la creación de otros, lamentablemente inexistentes en nuestro país; inadecuación y carencia de instrumentos técnicos tanto al nivel gubernamental como al empresarial y sindical. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sería tal vez el llamado a sufrir cuanto antes un proceso de modernización fundado más sobre la idea de *prevenir* que de *solucionar* los problemas. Y en esa materia, todo el esfuerzo que se realice tanto de parte del sector empresarial como del sindical para acelerar el proceso de investigación será poco frente a la complejidad misma del

problema y a la carencia de estudios suficientes como para poner en marcha una política salarial seria, que sin producir distorsiones económicas garantice a todos los trabajadores una más justa repartición de la riqueza nacional.

No puede quedar ajena a esta política el ordenamiento definitivo de otras formas de salarios, como ser los que suelen conocerse con el nombre de cargas sociales y que estimamos constituyen un rubro importante, deficientemente utilizado debido a los anacronismos que presenta y a las deficiencias tanto del sistema en sí como de su actual organización.

No puede quedar marginado, dentro de esta política salarial, el problema de la productividad en lo que corresponde directamente al factor trabajo. Todo lo que ayude al esclarecimiento del verdadero sentido de la misma, y a la aplicación de técnicas vanas al respecto es fruto del equilibrio entre el desarrollo económico y el progreso social.

Finalmente una política de salarios exige una subordinación clara, —y en las actuales circunstancias mucho más— de los apetitos personales o institucionales a un orden ético, que tenga por objeto el bien común de la Argentina. El clima de desaprensión moral además de ser intenso se ha difundido por todos los estamentos de la sociedad. Y en el campo salarial no deja de tener manifestaciones sumamente graves. La distorsión de la economía de tal manera influye masivamente sobre la comunidad que muchos de sus miembros, que en condiciones normales no se atreverían a utilizar prácticas dudosas o ciertamente ilícitas, llevados por dichos condicionamientos las ponen en práctica, con lo que su uso se

extiende, incidiendo fuertemente sobre los valores morales de la comunidad y acentuando la desconfianza en las relaciones económico-sociales.

No creemos innecesario señalar aquí que la política salarial no puede fundarse sobre una dialéctica de lucha ni entre empresarios y trabajadores, ni de oposición entre regiones favorecidas o desposeídas, ni entre sectores industriales o agrícolas.

"Es preciso, no perder de vista que desde el ángulo de la economía nacional, el salario corresponde al beneficio del trabajador. Los jefes de empresa y los trabajadores son en esto colaboradores de una obra común, llamados a vivir juntos del beneficio neto y global de la economía. (Pío XII, 7, VII, 1952) (1)

No se nos escapa que la coherencia de una política salarial, en un país como el nuestro con su economía distorsionada y con un régimen de salarios en condiciones deficientes por más coherencia teórica que posea, deberá afrontar las críticas y presiones de todos los que se sientan o postergados o perjudicados por dicha política.

En síntesis, una política salarial coherente debería ser parte de una política de progreso social coordinada e integrada dentro de un plan de desarrollo económico y relacionado operacionalmente con él.

LA ESTRUCTURA SALARIAL ARGENTINA

Opinamos que el interrogante que nos planteamos a continuación es básico para determinar cualquier política salarial

que quiera aplicarse en la Argentina. ¿Cuál es el sistema salarial argentino y a qué lineamientos económicos responde? En otros términos: ¿Es el resultado de un sistema capitalista liberal clásico, apoyado exclusivamente sobre la relación contractual entre empresarios y trabajadores? Desde otro ángulo: Si ha existido un proceso evolutivo de la estructura salarial argentina, ¿cuál sería su característica actual?

Las preguntas que nos hemos formulado dan lugar a una investigación que por sus alcances está al margen de las presentes líneas; sin embargo, nos parece necesario una aproximación a la misma. Recurrimos para eso a una observación directa de la estructura jurídica relacionada con las contingencias sociales, llamadas genéricamente: cargas sociales. La tendencia a una redistribución de la renta nacional através de toda una serie de leyes que intentan, no muy eficazmente, solucionar numerosos problemas de tipo social, caracteriza fuertemente el sistema argentino. (1) Las deficiencias que acompañan a todo ese cuerpo legal no anulan de ninguna manera la realidad de la estructura misma.

La real estructura salarial argentina tiende a contar con dos formas fundamentales de salarios:

- * una, dependiente de los convenios colectivos de trabajo, que además del salario directo suele incluir otras formas de salarios; por ejemplo, aquel convenio donde además de la escala de salarios se incluye una subvención al corredor de los trabajadores.

- * otra, constituida por diversas formas de salarios indirectos, diferidos o anticipados; por ejemplo: las leyes jubilatorias, la ley de aprendizaje, la ley de maternidad, las asignaciones familiares, etc.

La consecuencia de la real estructura salarial argentina, dentro de sus anacronismos, contradicciones, defectos, es que la aplicación de una política salarial debe partir de la existencia de esta estructura para resolver, hasta donde lo permita la misma, problemas suscitados por la problemática de los salarios. Tal vez, en una situación histórica habrá que insistir en la renovación de los convenios colectivos y en otra, en cambio, proceder a través de las leyes que permiten una redistribución de la renta especialmente entre quienes sufren una determinada situación económica, como sería en las actuales circunstancias las familias de bajos ingresos con varios hijos menores que deben soportar más agudamente el impacto de la crisis económica, y proceder a un aumento notable de dichas prestaciones, tendiendo así a aliviar rápidamente sus deficiencias económicas sin llegar a agravar la situación general del país con un proceso inflatorio de consecuencias imprevisibles. Recordemos, que actualmente, por hijo menor de 15 años la prestación es de \$ 500 y si estudia de \$ 150 más; prestaciones ciertamente insignificantes.

Por eso nos parece importante tener conciencia de nuestra estructura salarial real si se quiere proceder a una redistribución de la renta nacional, que favorezca a determinados sectores con salarios directos insuficientes, sin que afecten dichas medidas a la comunidad total.

Una sana política salarial debe pues ahondar en el conocimiento de la actual estructura de salarios, esté o no comprendida dentro de marcos legales, con el objeto de utilizarla con el máximo de eficacia y rapidez. El deterioro que sufren normalmente los salarios en épocas de crisis económica parece que debe contar con instrumentos eficaces para aminorar los efectos de dichas crisis sobre ciertos sectores más rápidamente castigados por dichos procesos y más lentamente favorecidos en el posterior proceso de recuperación. Las dificultades que hemos encontrado para elaborar estas líneas nos señalan la necesidad de crear dicha conciencia al respecto en los medios responsables con el fin de ir posibilitando el estudio integral del problema y sus soluciones profundas. El aporte en esta materia debieran darlo todos los sectores. En ese sentido un organismo destinado a estudiar globalmente la realidad salarial y sus incidencias socio-económicas, así como a procurar el reordenamiento del sistema, además de la importancia que reviste, es simplemente urgente.

EL SALARIO MINIMO VITAL MOVIL

Dentro de esa política salarial coherente cuyos lineamientos hemos intentado señalar y de esa estructura salarial argentina que tiende a acentuar —por lo menos jurídicamente— el reparto como compensador del sistema directamente contractual, hemos de ubicar el problema del salario mínimo vital móvil.

Nos formularemos ante todo una pre-pregunta que juzgamos clave para la elección de todo el problema: Cuál

es la finalidad del salario mínimo vital móvil: política, económica o social? Creemos que estamos de acuerdo en que ni es política ni económica aunque esté estrechamente relacionada con esos dos ámbitos. Tiene por lo tanto una finalidad social: restaurar en forma permanente el deterioro sufrido por los salarios más bajos fijando para los mismos un mínimo, que ha dado en llamarse vital sirviendo secundariamente como incentivo a la adecuación de las categorías superiores a través de los contratos colectivos.

Fijémosnos, a los fines de una mayor comprensión, tres modelos de salarios vitales, destinados a cumplir con la finalidad social que se le quiere asignar:

Tendríamos primeramente un salario mínimo vital teórico o ideal, lo que llamaríamos el salario mínimo vital modelo de acuerdo a situaciones todas ideales en sí con respecto a los precios del mercado.

Además, podría servir de norma, sin llegar al salario mínimo vital modelo, el dictado por el nivel de los trabajadores más favorecidos.

Finalmente, se daría el criterio de un salario mínimo vital destinado a cubrir a un *x* número de trabajadores, "sumergidos" por una anormal situación de la economía nacional o de una región.

Si la finalidad del instrumento destinado a fijar un salario mínimo es claramente social y subsidiaria, es decir, que quiere salvar la falta de eficacia del instrumento que en sí debe resolver el problema que es la convención colectiva, se verá claramente que su funcionamiento está condicionado a la mayor o menor eficacia del instrumento natural. Su función es primariamente subsidiaria. En tanto actuará en cuanto el instrumento

naturalmente destinado a resolver el problema deje de ser eficaz. Y en tanto lo reemplazará en cuanto sea socialmente necesario para que determinados sectores o niveles de trabajadores se vean afectados por una situación de salarios insuficientes o inadecuados. Sin perder de vista que esta función subsidiaria del instrumento legal y técnico, destinado a fijar los mínimos vitales, no es el único que puede ser utilizado para resolver el problema.

La ley mediante la creación de un organismo destinado a llenar una determinada finalidad social vendría a cumplir una función de seguridad cuando el instrumento destinado a realizarla pierde su eficacia y deja desamparados a grupos más o menos amplios de trabajadores.

La fijación —por un instrumento adecuado técnicamente a la realidad—, de un salario mínimo vital, no debe perder de vista los criterios que expresamos en los modelos arriba citados. Ni el salario mínimo vital modelo ni el de los trabajadores más favorecidos puede ser el criterio prudente y eficaz para el funcionamiento del mismo.

Tampoco deberá perderse de vista que el criterio para la fijación de un salario mínimo vital deberá adecuarse al natural crecimiento de las necesidades de un país en desarrollo. Las necesidades crecen y exigen una mayor cantidad de dinero para satisfacerlas. Los trabajadores se van incorporando a su vez rápidamente a los nuevos hábitos de vida, engendrados por el mismo desarrollo. De esta suerte una observación atenta es necesaria para adecuar el criterio del mínimo vital al real crecimiento de las necesidades aún de los niveles de menor poder adquisitivo. ♦